



# CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

RESOLUÇÃO Nº 002/2020

**Dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores públicos efetivos da Câmara Municipal de Ouro Fino.**

Faço saber que a Câmara Municipal de Ouro Fino, Estado de Minas Gerais, aprova e a Mesa Diretora, nos termos regimentais, promulga a seguinte **RESOLUÇÃO**:

**Art. 1º.** Ficam estabelecidos, na forma desta Resolução, os critérios relativos ao Sistema de Avaliação de Desempenho, que tem por objetivos:

- I - o aprimoramento dos métodos de gestão de pessoas;
- II - a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público;
- III - avaliar aptidão e capacidade do servidor para o exercício do cargo público; e
- IV - promover a valorização do servidor, através da evolução funcional.

## Capítulo I

### DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 2º.** O sistema de avaliação de desempenho será composto por:

I - Avaliação especial de desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o artigo 41, § 4º da Constituição Federal e artigo 33 da Lei Municipal n.º 2.805/2018;

II - Avaliação periódica de desempenho, utilizada anualmente para fins de evolução funcional.



# CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

## CAPÍTULO II

### DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

**Art. 3º.** A Comissão de Desenvolvimento Funcional será constituída pelo responsável pelo setor de Departamento Pessoal, pelo Diretor Geral e por servidor indicado pelos demais servidores.

§ 1º. O Presidente da Comissão de Avaliação será o Diretor Geral ou, na ausência deste, o Chefe de Departamento Pessoal.

§ 2º Os servidores entregarão ao Diretor Geral uma lista contendo 3 (três) nomes de representantes escolhidos entre os servidores estáveis, cabendo a este a designação de 1 (um) deles para integrar a Comissão, sendo que, na hipótese de impedimento, proceder-se-á à substituição do membro, por um dos demais indicados.

§ 3º A alternância do membro indicado pelos servidores verificar-se-á a cada 02 (dois) anos de participação.

§ 4º. Os membros componentes da Comissão de Desenvolvimento Funcional não serão remunerados pelas funções desempenhadas.

**Art. 4º.** São funções da Comissão de Desenvolvimento Funcional:

- I – analisar a documentação apresentada pelos servidores para obter a progressão vertical;
- II – proceder à análise periódica de desempenho funcional, para fins de progressão horizontal;
- III – proceder a avaliação especial de desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o artigo 41, § 4º da Constituição Federal e artigo 33 da Lei Municipal n.º 2.805/2018.

**Art. 5º** A Comissão reunir-se-á:

- I – ordinariamente para a avaliação de desempenho dos servidores com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a realização da Avaliação Especial de Desempenho, durante o estágio probatório, e também para a aplicação da progressão horizontal, assim como para avaliar a documentação apresentada pelos servidores para a progressão vertical.



# CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

II – extraordinariamente, sempre que for conveniente para o bom desempenho de suas funções.

## Capítulo III DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

**Art. 6º** A Avaliação Especial de Desempenho objetiva a realização da avaliação de todos os servidores ingressantes na Câmara Municipal de Ouro Fino, inclusive os servidores, cujo período de avaliação estiver em curso na data da publicação do presente Ato, para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, e terá pontuação máxima de 120 (cento e vinte) pontos.

**Parágrafo único.** Estágio Probatório é o período compreendido entre os três primeiros anos de efetivo exercício do servidor ingressante no serviço público em virtude de concurso público, e tem por finalidade apurar a aptidão ou inaptidão para o desempenho do cargo para fins de aquisição de estabilidade.

**Art. 7º** O acompanhamento e a avaliação de desempenho dos Servidores Públicos do Poder Legislativo de Ouro Fino será efetuado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional do próprio poder e será constituída conforme prescreve o artigo 35 da Lei Municipal n.º 2.805/18 e art. 3º deste Regulamento.

Parágrafo único – Caso o servidor a ser avaliado seja integrante da Comissão de Desenvolvimento Funcional, caberá ao Diretor Geral a designação de outro servidor para compor Comissão Específica para avaliação deste.

**Art. 7º** O procedimento avaliativo do estágio probatório terá início após a posse e o exercício do servidor, observando-se os critérios de julgamento previstos no artigo 21 da Lei Municipal n.º 1.509/91, passando a vigor conforme o Anexo I da presente Resolução, do qual passará a fazer parte integrante.

**Art. 8º** O acompanhamento e a avaliação de desempenho dos Servidores Públicos do Poder Legislativo de Ouro Fino observarão os seguintes critérios:

I – Assiduidade: cumprimento regular da jornada de trabalho estabelecida para o cargo;



## CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

II – Disciplina: observância da hierarquia, acatamento de decisões, normas, regulamentos e ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais;

III – Capacidade de iniciativa: disposição para agir ou solucionar problemas, por si ou recorrendo a outros agentes competentes, e para sugerir melhorias nos processos de trabalho da unidade administrativa em que atua;

IV – Produtividade, eficiência e qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor: capacidade de produzir o trabalho na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas apropriados, observando-se os prazos aplicáveis e a qualidade do serviço; e

V – Responsabilidade: comportamento do servidor frente aos seus deveres, com a assunção dos resultados positivos e negativos de sua atuação;

VI – Pontualidade: Compromisso do servidor com os horários estabelecidos nos seus respectivos cargos.

§ 1º. Será atribuída pontuação a cada um dos fatores descritos nos incisos do "caput", conforme a seguinte escala:

I – desempenho superior: 20 pontos;

II – desempenho médio superior: 15 pontos;

III – desempenho médio inferior: 10 pontos; e

IV – desempenho inferior: 5 pontos.

§ 2º. Ao atribuir desempenho médio inferior ou desempenho inferior em qualquer dos itens, a Comissão de Avaliação deverá justificar a avaliação.

**Art. 9º.** O procedimento de avaliação do servidor em estágio probatório será composto de 06 (seis) avaliações parciais, efetuadas no último mês de cada semestre, tomando-se como início para contagem do semestre a data do ingresso do servidor no serviço público.



## CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

**Art. 10.** Ao final das avaliações parciais de desempenho a CDF emitirá, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, parecer conclusivo, aprovando ou reprovando o servidor no estágio probatório, considerando e indicando, exclusivamente, os critérios e normas estabelecidos neste Capítulo.

§1º Do parecer conclusivo emitido pela CDF, o servidor poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado e, se for o caso, instruído com a documentação que achar pertinente, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de sua ciência, conforme disposto no Anexo II, decidindo a Comissão no mesmo prazo.

§2º Da decisão da Comissão Avaliadora que não reconsiderar o pedido do servidor, poderá o mesmo interpor recurso, devidamente arrazoado, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ouro Fino, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de sua ciência, conforme disposto no Anexo III, decidindo o Presidente no mesmo prazo.

**Art. 11** Após a aplicação da última Avaliação Especial de Desempenho, a CDF aferirá a pontuação final do servidor, declarando-o apto ou inapto ao cargo público.

§ 1º Será declarado apto ao cargo público, e obterá a estabilidade funcional, o servidor em estágio probatório que obtiver pontuação final igual ou superior a 84 (oitenta e quatro) pontos, calculada a partir da média das seis avaliações especiais de desempenho realizadas durante o período probatório.

§ 2º Será declarado inapto, antes do término do estágio probatório, o servidor que cometer alguma infração disciplinar grave ou gravíssima apurada em processo administrativo disciplinar.

§ 3º Será declarado inapto ao término do estágio probatório o servidor que:

I - obtiver pontuação final inferior a 84 (oitenta e quatro) pontos, calculada a partir da média das seis avaliações especiais de desempenho realizadas durante o período probatório.

**Art. 12** O resultado da avaliação final do servidor em estágio probatório será homologado, pelo Presidente, devendo-se dar ciência ao servidor avaliado e publicidade, através da expedição de Portaria que:

I - declara a aprovação no estágio probatório;



# CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

II - confirma o servidor no cargo;

III - declara o servidor estável no serviço público no âmbito do Poder Legislativo Municipal.

**Art. 13** O servidor que obtiver desempenho inferior a 84 (oitenta e quatro) pontos em qualquer Avaliação Especial de Desempenho, será encaminhado ao Chefe de Departamento de Pessoal e de Licitações para que seja realizado trabalho em conjunto com o Diretor Geral, com o objetivo de estimular o desenvolvimento profissional e a qualificação funcional, a fim de fornecer elementos que possibilite o alcance da média mínima permissível à aprovação ao final do estágio probatório.

## Capítulo IV

### DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL VERTICAL

**Art. 14** Progressão Vertical é a passagem do servidor para o nível imediatamente superior àquele a que pertence, dentro da mesma carreira, mediante avaliação de desempenho, observadas as normas estabelecidas nesta Resolução e nas Leis Municipais n.º 1.509/91 e n.º 2.805/2018.

**Art. 15** Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo serão transpostos para o nível subsequente a que ocupam a cada 10 (dez) anos de efetivo exercício no referido cargo.

Parágrafo único - É condição essencial para concessão da progressão vertical a aprovação em todas as avaliações bienais anteriores.

**Art. 16** Estando o servidor no exercício de um cargo de provimento em comissão, o tempo de contagem para a progressão vertical não será interrompido, sendo esta aplicada normalmente no cargo efetivo.

Parágrafo único - Aplica-se o disposto no *caput* também ao caso de exercício de chefia em caráter de substituição.



# CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

**Art. 17** Caberá à Comissão de Desenvolvimento Funcional a análise dos atos que antecedem a concessão da Progressão Vertical.

**Art. 18** O reconhecimento do direito à progressão vertical retroagirá à data do protocolo do pedido, feito nos termos do modelo estabelecido no Anexo IV, caso constatado que, na referida data, o servidor já havia satisfeito as condições para tal.

Parágrafo único - após a entrada em vigor do presente regulamento e sendo realizada a primeira avaliação, o reconhecimento do direito à progressão vertical retroagirá à data da entrada em vigor da Lei Municipal n.º 2.805/18.

**Art. 19** O Requerimento de Avaliação de Desempenho, constante do anexo IV, deverá ser preenchido pelo servidor e sua chefia imediata e enviado à Comissão para apuração, juntamente dos demais documentos necessários, objetivando a aplicação do instituto da progressão vertical.

**Art. 20** Da decisão final da Comissão Avaliadora, poderá o servidor público interpor recurso, devidamente arrazoado, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ouro Fino, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de sua ciência, conforme disposto no Anexo V, decidindo o Presidente no mesmo prazo.

## Capítulo V

### DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL

**Art. 21** As avaliações de desempenho funcional para progressão horizontal serão feitas através do Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional (anexo VI), sendo que o Formulário deverá ser preenchido pelo servidor e sua chefia imediata e enviado à Comissão para apuração, objetivando a aplicação do instituto da progressão horizontal.

Parágrafo único. O processo de avaliação de desempenho funcional deverá ser adequadamente formalizado, com pasta específica para cada servidor, devendo conter numeração e rubrica em todas as suas páginas e capa protocolada com o nome do servidor e matrícula, permitida a consulta pelo avaliado, a qualquer tempo.



## CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

**Art. 22** Cada avaliação de desempenho funcional, com duração de 02 (dois) anos, compreende dois ciclos avaliativos, cada qual com periodicidade de 01 (um) ano e cujas pontuações serão utilizadas para efeitos de consolidação.

§ 1º. A cada ciclo avaliativo corresponderá um Formulário de Avaliação de Desempenho (Anexo VI) contendo uma escala de 5 a 20 pontos para cada um dos 06 (seis) critérios de avaliação, sendo utilizada a média consolidada de pontuações dos dois formulários do ciclo para a avaliação do pedido de progressão.

§ 2º. As avaliações terão como base a atuação profissional apresentada pelo servidor público e seu chefe imediato durante o período relacionado ao ciclo avaliativo.

**Art. 23** Cada Formulário de Avaliação de Desempenho deverá ser analisado em conjunto pelos membros que compõem a CDF.

§ 1º. Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência que ultrapasse o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos da avaliação, a CDF deverá solicitar à chefia, nova avaliação.

§ 2º - Havendo alteração da primeira para a segunda avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança.

§ 3º - Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à CDF pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 4º - Não havendo a divergência disposta no § 3º deste artigo, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

§ 1º. O servidor avaliado será cientificado, no prazo máximo de 05 (cinco) dias, do resultado de cada um dos ciclos avaliativos, apondo sua assinatura nos mesmos, mediante o recebimento de cópia.

**Art. 24** Da decisão da Comissão Avaliadora, poderá o servidor público interpor recurso, devidamente arrazoado, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ouro Fino, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de sua ciência, conforme disposto no Anexo VII, decidindo o Presidente no mesmo prazo.



## CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

**Art. 25** Nas avaliações de desempenho funcional para progressão horizontal serão observados os seguintes critérios:

I – Assiduidade: cumprimento regular da jornada de trabalho estabelecida para o cargo;

II – Disciplina: observância da hierarquia, acatamento de decisões, normas, regulamentos e ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais;

III – Capacidade de iniciativa: disposição para agir ou solucionar problemas, por si ou recorrendo a outros agentes competentes, e para sugerir melhorias nos processos de trabalho da unidade administrativa em que atua;

IV – Produtividade, eficiência e qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor: capacidade de produzir o trabalho na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas apropriados, observando-se os prazos aplicáveis e a qualidade do serviço; e

V – Responsabilidade: comportamento do servidor frente aos seus deveres, com a assunção dos resultados positivos e negativos de sua atuação.

VI – Pontualidade: Compromisso do servidor com os horários estabelecidos nos seus respectivos cargos.

§ 1º. Será atribuída pontuação a cada um dos fatores descritos nos incisos do "caput", conforme a seguinte escala:

I – desempenho superior: 20 pontos;

II – desempenho médio superior: 15 pontos;

III – desempenho médio inferior: 10 pontos; e

IV – desempenho inferior: 5 pontos.

**Art. 26** Ao final do segundo ciclo avaliativo, a CDF emitirá parecer conclusivo, conforme modelo estabelecido no Anexo VIII, que conterà a nota final média, extraída dos



## CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

dois ciclos de avaliação e a conclusão de estar apto ou inapto o servidor à progressão funcional horizontal.

**Art. 27** Tem direito à progressão funcional horizontal o servidor que, cumulativamente:

I – ter cumprido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontra;

II - ter obtido, pelo menos, 70 (setenta) por cento na média de suas três últimas Avaliações Anuais de Desempenho funcional, conforme Art. 26 deste Regulamento, o que representa, no mínimo, 84 (oitenta e quatro) pontos.

**Art. 28** O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 27 desta Resolução passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo, para efeito de nova apuração de merecimento.

§ 1º O servidor fará jus à classificação automática no grau imediato ao que estiver posicionado em sua tabela de salários-base na hipótese da Câmara Municipal não promover a avaliação de desempenho após o cumprimento do prazo de que trata esta Resolução.

§2º Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, podendo solicitar nova avaliação após 12 (doze) meses contados da sua reprovação, para efeito de nova apuração de merecimento.

§ 3º A Câmara Municipal de Ouro Fino promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, dentre as quais, a inscrição de seus servidores em cursos de treinamento e capacitação.

**Art. 29** A progressão funcional horizontal condiciona-se, ainda, à disponibilidade financeira para a sua concessão a todos os servidores que a ela tiverem direito, efetuando-se, contudo, tão logo haja essa disponibilidade.

**Art. 30** Os valores decorrentes da progressão prevista neste Capítulo serão pagos ao servidor a partir do mês da concessão ou, tão logo, haja disponibilidade financeira, considerando-os, entretanto, retroativamente à data do requerimento.



## CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO


*"A Voz do cidadão"*

**Art. 31** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação

Sala das Sessões "Vereador Antônio Olinto Alves", em 18 de março de 2020.

  
**JOSE MARIA DE PAULA**  
Presidente

  
**PAULO LUIZ DE  
CANTUÁRIA**  
Vice-presidente

  
**ANTÔNIO RICARDO  
ALVES**  
Secretário

ANEXO I

AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Servidor:		Data de ingresso: ____ / ____ / ____.			
Cargo:		Matrícula nº: _____			
Lotação:					
Critérios:	05 pontos	10 pontos	15 pontos	20 pontos	Justificativa (05 ou 10 pontos)
I – Assiduidade;	<input type="checkbox"/> Desempenho Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Superior	<input type="checkbox"/> Desempenho Superior	
II – Disciplina;	<input type="checkbox"/> Desempenho Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Superior	<input type="checkbox"/> Desempenho Superior	
III – Capacidade de iniciativa;	<input type="checkbox"/> Desempenho Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Superior	<input type="checkbox"/> Desempenho Superior	
IV – Produtividade;	<input type="checkbox"/> Desempenho Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Superior	<input type="checkbox"/> Desempenho Superior	
V – Responsabilidade;	<input type="checkbox"/> Desempenho Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Superior	<input type="checkbox"/> Desempenho Superior	
VI – Pontualidade.	<input type="checkbox"/> Desempenho Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Inferior	<input type="checkbox"/> Desempenho Médio Superior	<input type="checkbox"/> Desempenho Superior	
<b>Total de pontos obtidos:</b>					
<b>Ciclo avaliativo ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6</b>					
De ____ / ____ a ____ / ____.					
<b>Data da conclusão:</b>					
____ / ____ / ____					
<b>Data de ciência do servidor</b>					
____ / ____ / ____					
<b>Membros que compõem a Comissão/assinatura:</b>					
1) _____					
2) _____					
3) _____					
<b>Assinatura do servidor</b>					
_____ _____					



# CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

## ANEXO II

À Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional

(nome e qualificação), servidor (a) nesta Câmara Municipal de Ouro Fino, ocupante do cargo de (...) vem, através do presente requerimento, respeitosamente, com fundamento no Art. 10, §1º da Resolução nº (...), requerer a esta Comissão de Desenvolvimento Funcional a **RECONSIDERAÇÃO DA DECISÃO** do parecer conclusivo em relação a aprovação/reprovação em estágio probatório.

Tal pedido se justifica porque (expor de forma clara e objetiva as razões do pedido, instruindo-o, se for o caso, com documentos complementares).

Termos em que,

Pede e espera deferimento.

Ouro Fino, (Dia) de (Mês) de (Ano).

-----  
(Assinatura do servidor)



# CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

## ANEXO III

Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Ouro Fino

(nome e qualificação), servidor (a) nesta Câmara Municipal de Ouro Fino ocupante do cargo de (...), matriculado sob o nº(...), vem, através do presente requerimento, respeitosamente à presença de Vossa Excelência, com fundamento no Art. 10, § 2º da Resolução nº (...), interpor **RECURSO** em face da decisão da Comissão de Desenvolvimento Funcional em seu parecer conclusivo em relação a aprovação/reprovação em estágio probatório, mantendo (totalmente ou em parte) esta decisão em sede de pedido de reconsideração.

O presente recurso deve ser provido porque (expor de forma clara e objetiva as razões recursais).

(O servidor deve instruir o recurso com cópia das decisões da Comissão de Desenvolvimento Funcional, além de outros documentos que julgar pertinentes).

Isto posto, roga-se pelo provimento do presente recurso, com a concessão, retroativamente à data em que foi protocolado o pedido, para o fim de (...).

Termos em que,

Pede e espera deferimento.

Ouro Fino, (Dia) de (Mês) de (Ano).

-----  
(Assinatura do servidor)



# CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

## ANEXO IV

À Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional

(nome e qualificação), servidor (a) nesta Câmara Municipal de Ouro Fino ocupante do cargo de (...), matriculado sob o nº (...), vem, através do presente requerimento, requerer a esta Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, seja-lhe concedida PROGRESSÃO FUNCIONAL VERTICAL, para o fim de passar do Nível (...), para o Nível (...) da Carreira.

Tal pedido se justifica em razão do (a) servidor (a) já ter implementado a condição necessária para tal, qual seja, (fundamento no capítulo V da Lei Municipal n.º 2.805/2018, além de que o servidor poderá incluir outras informações que julgar pertinentes).

Termos em que, pede e espera deferimento.

Ouro Fino, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
(assinatura do servidor)



# CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

## ANEXO V

Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Ouro Fino

(nome e qualificação), servidor (a) nesta Câmara Municipal de Ouro Fino ocupante do cargo de (...), matriculado sob o nº, vem, através do presente requerimento, respeitosamente à presença de Vossa Excelência, com fundamento no Art. 20 da Resolução nº (...), interpor **RECURSO** em face da decisão da decisão final da Comissão Avaliadora.

O presente recurso deve ser provido porque (expor de forma clara e objetiva as razões recursais).

(O servidor deve instruir o recurso com cópia do pedido de progressão funcional vertical, bem como com cópia das decisões da Comissão de Desenvolvimento Funcional, além de outros documentos que julgar pertinentes).

Isto posto, roga-se pelo provimento do presente recurso, com a concessão, retroativamente à data em que foi protocolado o pedido, da progressão funcional vertical, para o fim de passar do Nível (...), para o Nível (...) da Carreira

Termos em que,

Pede e espera deferimento.

Ouro Fino, (Dia) de (Mês) de (Ano).

-----  
(Assinatura do servidor)

ANEXO VI

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL

**Servidor:**

**Cargo:**

**Lotação:**

Data de ingresso: / /

Matrícula nº:

Critérios:	05 pontos			10 pontos			15 pontos			20 pontos			Justificativa (05 ou 10 pontos)
	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	
I – Assiduidade;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	
II – Fiel cumprimento de atribuições e disciplina;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	
III – Capacidade de iniciativa;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	
IV – Produtividade;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	
V – Responsabilidade.	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	
VI – Pontualidade.	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	( ) Desempenho Superior	

**Total de pontos obtidos:**

Ciclo avaliativo ( ) 1 ( ) 2

**Membros que compõem a Comissão/assinatura:**

De / / a / /

**Data da conclusão:**

/ /

**Data de ciência do servidor**

/ /

Assinatura do servidor



# CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

## ANEXO VII

Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Ouro Fino

(nome e qualificação), servidor (a) nesta Câmara Municipal de Ouro Fino ocupante do cargo de (...) vem, através do presente requerimento, respeitosamente à presença de Vossa Excelência, com fundamento no Art. 24 da Resolução nº (...), interpor **RECURSO** em face da **AVALIAÇÃO** de progressão funcional horizontal realizada pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

O presente recurso deve ser provido porque (expor de forma clara e objetiva as razões recursais, especificando cada um dos critérios da avaliação que deseja seja revisto).

(O servidor pode instruir o recurso com os documentos que julgar pertinentes).

Isto posto, roga-se pelo provimento do presente recurso, majorando-se os pontos atribuídos ría avaliação no que se refere aos critérios (...).

Termos em que,

Pede e espera deferimento.

Ouro Fino, (Dia) de (Mês) de (Ano).

-----  
(Assinatura do servidor)



# CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO

*"A Voz do cidadão"*

## ANEXO VIII

PARECER CONCLUSIVO QUANTO À PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL			
Servidor:			
Cargo:		Data de ingresso: ___/___/___.	
Lotação:		Matrícula n°:	
Resultados obtidos em cada avaliação de desempenho			
Critérios:	Pontuação obtida em cada etapa		
	1º ciclo (A) De ___/___/___ a ___/___/___.	2º ciclo (B) De ___/___/___ a ___/___/___.	Média: (A+B)/2 =
I – Assiduidade;			
II – Fiel cumprimento de atribuições e disciplina;			
III – Capacidade de iniciativa;			
IV – Produtividade, eficiência e qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor;			
V – Responsabilidade			
VI - Pontualidade			
<b>Total dos pontos</b>			
<b>Nota final</b>			
<b>Conclusão:</b> Tendo em vista os resultados obtidos em cada etapa da avaliação, concluímos que o servidor avaliado foi considerado:			
Apto <input type="checkbox"/>			
Inapto <input type="checkbox"/>			
Assinaturas membros da Comissão:			
1)			
2)			
3)			

**ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO**

**CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO**  
**RESOLUÇÃO Nº 002/2020**

**RESOLUÇÃO Nº 002/2020**

Dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores públicos efetivos da Câmara Municipal de Ouro Fino.

Faco saber que a Câmara Municipal de Ouro Fino, Estado de Minas Gerais, aprova e a Mesa Diretora, nos termos regimentais, promulga a seguinte **RESOLUÇÃO:**

**Art. 1º.** Ficam estabelecidos, na forma desta Resolução, os critérios relativos ao Sistema de Avaliação de Desempenho, que tem por objetivos:

I - o aprimoramento dos métodos de gestão de pessoas;

II - a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público;

III - avaliar aptidão e capacidade do servidor para o exercício do cargo público; e IV - promover a valorização do servidor, através da evolução funcional.

**Capítulo I****DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 2º.** O sistema de avaliação de desempenho será composto por: I - Avaliação especial de desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o artigo 41, § 4º da Constituição Federal e artigo 33 da Lei Municipal n.º 2.805/2018;

II - Avaliação periódica de desempenho, utilizada anualmente para fins de evolução funcional. **CAPÍTULO II**

**DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

**Art. 3º.** A Comissão de Desenvolvimento Funcional será constituída pelo responsável pelo setor de Departamento Pessoal, pelo Diretor Geral e por servidor indicado pelos demais servidores.

§ 1º. O Presidente da Comissão de Avaliação será o Diretor Geral ou, na ausência deste, o Chefe de Departamento Pessoal.

§ 2º Os servidores entregarão ao Diretor Geral uma lista contendo 3 (três) nomes de representantes escolhidos entre os servidores estáveis, cabendo a este a designação de 1 (um) deles para integrar a Comissão, sendo que, na hipótese de impedimento, proceder-se-á a substituição do membro, por um dos demais indicados.

§ 3º A alternância do membro indicado pelos servidores verificar-se-á a cada 02 (dois) anos de participação.

§ 4º. Os membros componentes da Comissão de Desenvolvimento Funcional não serão remunerados pelas funções desempenhadas.

**Art. 4º.** São funções da Comissão de Desenvolvimento Funcional:

I – analisar a documentação apresentada pelos servidores para obter a progressão vertical;

II – proceder à análise periódica de desempenho funcional, para fins de progressão horizontal;

III – proceder à avaliação especial de desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o artigo 41, § 4º da Constituição Federal e artigo 33 da Lei Municipal n.º 2.805/2018.

**Art. 5º** A Comissão reunir-se-á:

I – ordinariamente para a avaliação de desempenho dos servidores com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a realização da Avaliação Especial de Desempenho, durante o estágio probatório, e também para a aplicação da progressão horizontal, assim como para avaliar a documentação apresentada pelos servidores para a progressão vertical. II – extraordinariamente, sempre que for conveniente para o bom desempenho de suas funções.

**Capítulo III****DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**

**Art. 6º** A Avaliação Especial de Desempenho objetiva a realização da avaliação de todos os servidores ingressantes na Câmara Municipal de Ouro Fino, inclusive os servidores, cujo período de avaliação estiver em curso na data da publicação do presente Ato, para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, e terá pontuação máxima de 120 (cento e vinte) pontos.

**Parágrafo único.** Estágio Probatório e o período compreendido entre os três primeiros anos de efetivo exercício do servidor ingressante no serviço público em virtude de concurso público, e tem por finalidade apurar a aptidão ou inaptidão para o desempenho do cargo para fins de aquisição de estabilidade.

**Art. 7º** O acompanhamento e a avaliação de desempenho dos Servidores Públicos do Poder Legislativo de Ouro Fino será efetuado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional do próprio poder e será constituída conforme prescreve o artigo 35 da Lei Municipal n.º 2.805/18 e art. 3º deste Regulamento.

Parágrafo único – Caso o servidor a ser avaliado seja integrante da Comissão

de Desenvolvimento Funcional, caberá ao Diretor Geral a designação de outro servidor para compor Comissão Específica para avaliação deste.

**Art. 7º** O procedimento avaliativo do estágio probatório terá início após a posse e o exercício do servidor, observando-se os critérios de julgamento previstos no artigo 21 da Lei Municipal n.º 1.509/91, passando a vigor conforme o Anexo I da presente Resolução, do qual passará a fazer parte integrante.

**Art. 8º** O acompanhamento e a avaliação de desempenho dos Servidores

Públicos do Poder Legislativo de Ouro Fino observarão os seguintes critérios:

I – Assiduidade: cumprimento regular da jornada de trabalho estabelecida para o cargo;

II – Disciplina: observância da hierarquia, acatamento de decisões, normas, regulamentos e ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais;

III – Capacidade de iniciativa: disposição para agir ou solucionar problemas, por si ou recorrendo a outros agentes competentes, e para sugerir melhorias nos processos de trabalho da unidade administrativa em que atua;

IV – Produtividade, eficiência e qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor: capacidade de produzir o trabalho na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas apropriados, observando-se os prazos aplicáveis e a qualidade do serviço; e

V – Responsabilidade: comportamento do servidor frente aos seus deveres, com a assunção dos resultados positivos e negativos de sua atuação;

VI – Pontualidade: Compromisso do servidor com os horários estabelecidos nos seus respectivos cargos.

§ 1º. Será atribuída pontuação a cada um dos fatores descritos nos incisos do “caput”, conforme a seguinte escala:

I – desempenho superior: 20 pontos;

II – desempenho médio superior: 15 pontos;

III – desempenho médio inferior: 10 pontos; e

IV – desempenho inferior: 5 pontos.

§ 2o. Ao atribuir desempenho medio inferior ou desempenho inferior em qualquer dos itens, a Comissao de Avaliacao devera justificar a avaliacao.

**Art. 9º.** O procedimento de avaliacao do servidor em estagio probatorio sera composto de 06 (seis) avaliacoes parciais, efetuadas no ultimo mes de cada semestre, tomando-se como inicio para contagem do semestre a data do ingresso do servidor no servico publico.

**Art. 10.** Ao final das avaliacoes parciais de desempenho a CDF emitira, no prazo de ate 10 (dez) dias uteis, parecer conclusivo, aprovando ou reprovando o servidor no estagio probatorio, considerando e indicando, exclusivamente, os criterios e normas estabelecidos neste Capitulo.

§ 1o Do parecer conclusivo emitido pela CDF, o servidor podera apresentar pedido de reconsideracao, devidamente justificado e, se for o caso, instruido com a documentacao que achar pertinente, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de sua ciencia, conforme disposto no Anexo II, decidindo a Comissao no mesmo prazo.

§2o Da decisao da Comissao Avaliadora que nao reconsiderar o pedido do servidor, podera o mesmo interpor recurso, devidamente arrazoado, dirigido ao Presidente da Camara Municipal de Ouro Fino, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de sua ciencia, conforme disposto no Anexo III, decidindo o Presidente no mesmo prazo.

**Art. 11** Apos a aplicacao da ultima Avaliacao Especial de Desempenho, a CDF aferira a pontuacao final do servidor, declarando-o apto ou inapto ao cargo publico.

§ 1o Sera declarado apto ao cargo publico, e obtera a estabilidade funcional, o servidor em estagio probatorio que obtiver pontuacao final igual ou superior a 84 (oitenta e quatro) pontos, calculada a partir da media das seis avaliacoes especiais de desempenho realizadas durante o periodo probatorio.

§ 2o Sera declarado inapto, antes do termino do estagio probatorio, o servidor que cometer alguma infracao disciplinar grave ou gravissima apurada em processo administrativo disciplinar.

§ 3o Sera declarado inapto ao termino do estagio probatorio o servidor que:

I - obtiver pontuacao final inferior a 84 (oitenta e quatro) pontos, calculada a partir da media das seis avaliacoes especiais de desempenho realizadas durante o periodo probatorio.

**Art. 12** O resultado da avaliacao final do servidor em estagio probatorio sera homologado, pelo Presidente, devendo-se dar ciencia ao servidor avaliado e publicidade, atraves da expedicao de Portaria que:

I - declara a aprovacao no estagio probatorio; II - confirma o servidor no cargo;

III - declara o servidor estavel no servico publico no ambito do Poder Legislativo Municipal.

**Art. 13** O servidor que obtiver desempenho inferior a 84 (oitenta e quatro) pontos em qualquer Avaliacao Especial de Desempenho, sera encaminhado ao Chefe de Departamento de Pessoal e de Licitacoes para que seja realizado trabalho em conjunto com o Diretor Geral, com o objetivo de estimular o desenvolvimento profissional e a qualificacao funcional, a fim de fornecer elementos que possibilite o alcance da media minima permmissivel a aprovacao ao final do estagio probatorio.

#### **Capítulo IV**

#### **DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL**

##### **VERTICAL**

**Art. 14** Progressao Vertical e a passagem do servidor para o nivel imediatamente superior aquele a que pertence, dentro da mesma carreira, mediante avaliacao de desempenho, observadas as normas estabelecidas nesta Resolucao e nas Leis Municipais n.o 1.509/91 e n.o 2.805/2018.

**Art. 15** Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo serao transpostos para o nivel subsequente a que ocupam a cada 10 (dez) anos de efetivo exercicio no referido cargo.

Paragrafo unico - E condicao essencial para concessao da progressao vertical a aprovacao em todas as avaliacoes bienais anteriores.

**Art. 16** Estando o servidor no exercicio de um cargo de provimento em comissao, o tempo de contagem para a progressao vertical nao sera interrompido, sendo esta aplicada normalmente no cargo efetivo.

Paragrafo unico - Aplica-se o disposto no *caput* tambem ao caso de exercicio de chefia em carater de substituicao. **Art. 17** Cabera a Comissao de Desenvolvimento Funcional a analise dos atos que antecedem a concessao da Progressao Vertical.

**Art. 18** O reconhecimento do direito a progressao vertical retroagira a data do protocolo do pedido, feito nos termos do modelo estabelecido no Anexo IV, caso constatado que, na referida data, o servidor ja havia satisfeito as condicoes para tal.

Paragrafo unico - apos a entrada em vigor do presente regulamento e sendo realizada a primeira avaliacao, o reconhecimento do direito a progressao vertical retroagira a data da entrada em vigor da Lei Municipal n.o 2.805/18.

**Art. 19** O Requerimento de Avaliacao de Desempenho, constante do anexo IV, devera ser preenchido pelo servidor e sua chefia imediata e enviado a Comissao paraapuracao, juntamente dos demais documentos necessarios, objetivando a aplicacao do instituto da progressao vertical.

**Art. 20** Da decisao final da Comissao Avaliadora, podera o servidor publico interpor recurso, devidamente arrazoado, dirigido ao Presidente da Camara Municipal de Ouro Fino, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de sua ciencia, conforme disposto no Anexo V, decidindo o Presidente no mesmo prazo.

#### **Capítulo V**

#### **DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL**

**Art. 21** As avaliacoes de desempenho funcional para progressao horizontal serao feitas atraves do Formulario de Avaliacao de Desempenho Funcional (anexo VI), sendo que o Formulario devera ser preenchido pelo servidor e sua chefia imediata e enviado a Comissao para apuracao, objetivando a aplicacao do instituto da progressao horizontal.

Paragrafo unico. O processo de avaliacao de desempenho funcional devera ser adequadamente formalizado, com pasta especifica para cada servidor, devendo conter numeracao e rubrica em todas as suas paginas e capa protocolada com o nome do servidor e matricula, permitida a consulta pelo avaliado, a qualquer tempo.

**Art. 22** Cada avaliacao de desempenho funcional, com duracao de 02 (dois) anos, compreende dois ciclos avaliativos, cada qual com periodicidade de 01 (um) ano e cujas pontuacoes serao utilizadas para efeitos de consolidacao.

§ 1o. A cada ciclo avaliativo correspondera um Formulario de Avaliacao de Desempenho (Anexo VI) contendo uma escala de 5 a 20 pontos para cada um dos 06 (seis) criterios de avaliacao, sendo utilizada a media consolidada de pontuacoes dos dois formularios do ciclo para a avaliacao do pedido de progressao.

§ 2o. As avaliacoes terao como base a atuacao profissional apresentada pelo servidor publico e seu chefe imediato durante o periodo relacionado ao ciclo avaliativo. **Art. 23** Cada Formulario de Avaliacao de Desempenho devera ser analisado em conjunto pelos membros que compoem a CDF.

§ 1o. Havendo, entre a chefia e o servidor, divergencia que ultrapasse o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos da avaliacao, a CDF devera solicitar a chefia, nova avaliacao.

§ 2º - Havendo alteracao da primeira para a segunda avaliacao, esta devera ser acompanhada de consideracoes que justifiquem a mudanca.

§ 3o - Ratificada pela chefia a primeira avaliacao, cabera a CDF pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 4º - Nao havendo a divergencia disposta no § 3º deste artigo, prevalecera o apresentado pela chefia imediata.

§ 1o. O servidor avaliado sera cientificado, no prazo maximo de 05 (cinco) dias, do resultado de cada um dos ciclos avaliativos, apondo sua assinatura nos mesmos, mediante o recebimento de copia.

**Art. 24** Da decisão da Comissão Avaliadora, poderá o servidor público interpor recurso, devidamente arrazoado, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ouro Fino, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de sua ciência, conforme disposto no Anexo VII, decidindo o Presidente no mesmo prazo.

**Art. 25** Nas avaliações de desempenho funcional para progressão horizontal serão observados os seguintes critérios:

I – Assiduidade: cumprimento regular da jornada de trabalho estabelecida para o cargo;

II – Disciplina: observância da hierarquia, acatamento de decisões, normas, regulamentos e ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais;

III – Capacidade de iniciativa: disposição para agir ou solucionar problemas, por si ou recorrendo a outros agentes competentes, e para sugerir melhorias nos processos de trabalho da unidade administrativa em que atua;

IV – Produtividade, eficiência e qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor: capacidade de produzir o trabalho na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas apropriados, observando-se os prazos aplicáveis e a qualidade do serviço; e

V – Responsabilidade: comportamento do servidor frente aos seus deveres, com a assunção dos resultados positivos e negativos de sua atuação.

VI – Pontualidade: Compromisso do servidor com os horários estabelecidos nos seus respectivos cargos.

§ 1o. Será atribuída pontuação a cada um dos fatores descritos nos incisos do “caput”, conforme a seguinte escala:

I – desempenho superior: 20 pontos;

II – desempenho médio superior: 15 pontos;

III – desempenho médio inferior: 10 pontos; e IV – desempenho inferior: 5 pontos.

**Art. 26** Ao final do segundo ciclo avaliativo, a CDF emitirá parecer conclusivo, conforme modelo estabelecido no Anexo VIII, que conterá a nota final média, extraída dos dois ciclos de avaliação e a conclusão de estar apto ou inapto o servidor a progressão funcional horizontal.

**Art. 27** Tem direito a progressão funcional horizontal o servidor que, cumulativamente:

I – ter cumprido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontra;

II – ter obtido, pelo menos, 70 (setenta) por cento na média de suas três últimas Avaliações Anuais de Desempenho funcional, conforme Art. 26 deste Regulamento, o que representa, no mínimo, 84 (oitenta e quatro) pontos.

**Art. 28** O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 27 desta Resolução passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo, para efeito de nova apuração de merecimento.

§ 1o O servidor fará jus a classificação automática no grau imediato ao que estiver posicionado em sua tabela de salários-base na hipótese da Câmara Municipal não promover a avaliação de desempenho após o cumprimento do prazo de que trata esta Resolução.

§ 2o Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, podendo solicitar nova avaliação após 12 (doze) meses contados da sua reprovacao, para efeito de nova apuração de merecimento.

§ 3o A Câmara Municipal de Ouro Fino promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, dentre as quais, a inscrição de seus servidores em cursos de treinamento e capacitação.

**Art. 29** A progressão funcional horizontal condiciona-se, ainda, a disponibilidade financeira para a sua concessão a todos os servidores que a ela tiverem direito, efetuando-se, contudo, tão logo haja essa disponibilidade.

**Art. 30** Os valores decorrentes da progressão prevista neste Capítulo serão pagos ao servidor a partir do mês da concessão ou, tão logo, haja disponibilidade financeira, considerando-os, entretanto, retroativamente a data do requerimento. **Art. 31** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação Sala das Sessões “Vereador Antonio Olinto Alves”, em 18 de março de 2020.

**JOSÉ MARIA DE PAULA**

Presidente

**PAULO LUIZ DE CANTUÁRIA**

Vice- Presidente

**ANTÔNIO RICARDO ALVES**

Secretário

## ANEXO I

ANEXO I					
AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO					
Servidor:					
Cargo:		Data de ingresso: // .			
Lotação:		Matrícula nº:			
Justificativa (05 ou					
Critérios:	05 pontos	10 pontos	15 pontos	20 pontos	10 pontos)
I – Assiduidade;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
II – Disciplina;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
III – Capacidade de iniciativa;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
IV – Produtividade;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
V – Responsabilidade;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
VI – Pontualidade.	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
Total de pontos obtidos:					
Ciclo avaliativo ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6		Membros que compõem a Comissão/assinatura:			
De // a // .		1)			
Data da conclusão:		2)			
//		3)			
Data de ciência do servidor		Assinatura do servidor			
//.					

## ANEXO II

A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional (nome e qualificação), servidor (a) nesta Câmara Municipal de Ouro Fino, ocupante do cargo de (...) vem, através do presente requerimento, respeitosamente, com fundamento no Art. 10, §1o da Resolução no (...), requerer a esta Comissão de

Desenvolvimento Funcional a **RECONSIDERAÇÃO DA DECISÃO** do parecer conclusivo em relação a aprovação/reprovação em estágio probatório.

Tal pedido se justifica porque (expor de forma clara e objetiva as razões do pedido, instruindo-o, se for o caso, com documentos complementares).

Termos em que, Pede e espera deferimento.

Ouro Fino, (Dia) de (Mes) de (Ano).

(Assinatura do servidor) **ANEXO III** Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Ouro Fino (nome e qualificação), servidor (a) nesta Câmara Municipal de Ouro Fino ocupante do cargo de (...), matriculado sob o no(...), vem, através do presente requerimento, respeitosamente a presença de Vossa Excelência, com fundamento no Art. 10, § 2º da Resolução no (...), interpor **RECURSO** em face da decisão da Comissão de Desenvolvimento Funcional em seu parecer conclusivo em relação a aprovação/reprovação em estágio probatório, mantendo (totalmente ou em parte) esta decisão em sede de pedido de reconsideração.

O presente recurso deve ser provido porque (expor de forma clara e objetiva as razões recursais).

(O servidor deve instruir o recurso com cópia das decisões da Comissão de Desenvolvimento Funcional, além de outros documentos que julgar pertinentes).

Isto posto, roga-se pelo provimento do presente recurso, com a concessão, retroativamente a data em que foi protocolado o pedido, para o fim de (...).

Termos em que,

Pede e espera deferimento.

Ouro Fino, (Dia) de (Mes) de (Ano).

(Assinatura do servidor) **ANEXO IV** A Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional (nome e qualificação), servidor (a) nesta Câmara Municipal de Ouro Fino ocupante do cargo de (...), matriculado sob o no (...), vem, através do presente requerimento, requerer a esta Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, seja-lhe concedida **PROGRESSÃO FUNCIONAL VERTICAL**, para o fim de passar do Nível (...), para o Nível (...) da Carreira. Tal pedido se justifica em razão do (a) servidor (a) já ter implementado a condição necessária para tal, qual seja, (fundamento no capítulo V da Lei Municipal n.º 2.805/2018, além de que o servidor poderá incluir outras informações que julgar pertinentes).

Termos em que, pede e espera deferimento.

Ouro Fino, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

(assinatura do servidor) **ANEXO V** Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Ouro Fino (nome e qualificação), servidor (a) nesta Câmara Municipal de Ouro Fino ocupante do cargo de (...), matriculado sob o no, vem, através do presente requerimento, respeitosamente a presença de Vossa Excelência, com fundamento no Art. 20 da Resolução no (...), interpor **RECURSO** em face da decisão da decisão final da Comissão Avaliadora.

O presente recurso deve ser provido porque (expor de forma clara e objetiva as razões recursais).

(O servidor deve instruir o recurso com cópia do pedido de progressão funcional vertical, bem como com cópia das decisões da Comissão de Desenvolvimento Funcional, além de outros documentos que julgar pertinentes).

Isto posto, roga-se pelo provimento do presente recurso, com a concessão, retroativamente a data em que foi protocolado o pedido, da progressão funcional vertical, para o fim de passar do Nível (...), para o Nível (...) da Carreira Termos em que, Pede e espera deferimento.

Ouro Fino, (Dia) de (Mes) de (Ano).

(Assinatura do servidor)

ANEXO VI					
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL					
Servidor:					
Cargo:		Data de ingresso: // .			
Lotação:		Matrícula nº:			
Critérios:	05 pontos	10 pontos	15 pontos	20 pontos	Justificativa (05 ou 10 pontos)
I – Assiduidade;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
II – Fiel cumprimento de atribuições e disciplina;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
III – Capacidade de iniciativa;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
IV – Produtividade;	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
V – Responsabilidade.	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
VI – Pontualidade.	( ) Desempenho Inferior	( ) Desempenho Médio Inferior	( ) Desempenho Médio Superior	( ) Desempenho Superior	
<b>Total de pontos obtidos:</b>					
Ciclo avaliativo ( ) 1 ( ) 2		Membros que compõem a Comissão/assinatura:			
De // a // .		1)			
Data da conclusão: //		2)			
		3)			
Data de ciência do servidor/ // .		Assinatura do servidor			

#### ANEXO VII

Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Ouro Fino (nome e qualificação), servidor (a) nesta Câmara Municipal de Ouro Fino ocupante do cargo de (...) vem, através do presente requerimento, respeitosamente a presença de Vossa Excelência, com fundamento no Art. 24 da

Resolucao no (...), interpor **RECURSO** em face da **AVALIAÇÃO** de progressao funcional horizontal realizada pela Comissao de Desenvolvimento Funcional.

O presente recurso deve ser provido porque (expor de forma clara e objetiva as razoes recursais, especificando cada um dos criterios da avaliacao que deseja seja revisto).

(O servidor pode instruir o recurso com os documentos que julgar pertinentes).

Isto posto, roga-se pelo provimento do presente recurso, majorando-se os pontos atribuidos na avaliacao no que se refere aos criterios (...).

Termos em que, Pede e espera deferimento.

Ouro Fino, (Dia) de (Mes) de (Ano).

-----  
(Assinatura do servidor)

ANEXO VIII			
PARECER CONCLUSIVO QUANTO À PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL			
Servidor:			
Cargo:	Data de ingresso: __/__/.		
Lotação:	Matricula n°:		
Resultados obtidos em cada avaliação	de desempenho		
Critérios:	Pontuação obtida em cada etapa		
	1º ciclo (A) De // a / __/.	2º ciclo (B) De // a / __/.	Média: (A+B)/2 =
I – Assiduidade;			
II – Fiel cumprimento de atribuições e disciplina;			
III – Capacidade de iniciativa;			
IV – Produtividade, eficiência e qualidade no desempenho das atividades exercidas pelo servidor;			
V – Responsabilidade			
VI - Pontualidade			
<b>Total dos pontos</b>			
<b>Nota final</b>			
<b>Conclusão:</b> Tendo em vista os resultados obtidos em cada etapa da avaliação, concluímos que o servidor avaliado foi considerado:			
Apto <input type="checkbox"/> Assinaturas membros da Inapto <input type="checkbox"/>	Comissão:		
	1)		
	2)		
	3)		

#### JUSTIFICATIVA

Nobres Pares, Submetemos a apreciacao do Plenario desta Casa de Leis, o presente projeto de Resolucao que tem por objetivo regulamentar os procedimentos a serem adotados por esta Camara quando da realizacao da avaliacao e desempenho de seus servidores.

Tal medida se faz necessaria para que possamos dar efetividade a preceitos constitucionais e legais insculpidos nas Leis municipais n.o 1.509/91 e n.o 2.805/18, que dispoem, respectivamente, sobre o Estatuto dos Servidores Publico Municipais e Plano de Cargos e Carreira da Camara Municipal de Ouro Fino.

Com o advento da citada Lei Municipal n.o 2.805/18, criou-se a necessidade de regulamentacao estipulando criterios a serem observados na realizacao de avaliacao e desempenho funcional visando a concessao de progressao horizontal e vertical, assim como da avaliacao do estagio probatorio daqueles servidores efetivos recém empossados do ultimo concurso realizado.

Assim, para que possamos assegurar os direitos dos servidores e cumprir com nossos deveres frente ao funcionalismo publico, necessario se faz a aprovacao do presente projeto, para que, ato continuo, possamos desencadear outros atos administrativos que deem efetividade nas respectivas avaliacoes funcionais.

Por fim, haja vista a necessidade de efetivacao das avaliacoes, pedimos que o presente projeto de lei seja apreciado em regime de urgencia especial.

Sala das Sessões “Vereador Antonio Olinto Alves”, em 12 de marco de 2020.

**JOSE MARIA DE PAULA**

Presidente

**PAULO LUIZ DE CANTUARIA**

Vice- Presidente

**ANTONIO RICARDO ALVES**

Secretario

**Publicado por:**  
Paulo Henrique Ribeiro de Araujo  
**Código Identificador:7A79CDCB**

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios Mineiros no dia 20/03/2020. Edição 2719

A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:

<http://www.diariomunicipal.com.br/amm-mg/>